



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Diferencias del Compromiso Organizacional según modalidad de trabajo  
en colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Alvines Calderón, Hellen Estefania (ORCID: 0000-0003-0272-7636)  
Ramos Ramirez, Katia Kimberly (ORCID: 0000-0002-0689-2359)

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**CALLAO-PERÚ  
2021**

## **Dedicatoria**

A nuestra carrera de psicología, por habernos regalado hasta ahora, las mejores experiencias de vida.

## **Agradecimiento**

A nuestras familias  
por acompañarnos siempre  
en nuestros logros.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de la variable, según modalidad de trabajo	21
Tabla 2.	Comparación del compromiso organizacional, según modalidad de trabajo	22
Tabla 3.	Comparación del compromiso afectivo, según modalidad de trabajo	23
Tabla 4.	Comparación del compromiso normativo, según modalidad de Trabajo	24
Tabla 5.	Comparación del compromiso de continuidad, según modalidad de trabajo	25
Tabla 6.	Niveles del compromiso organizacional	26

## **Resumen**

Este estudio de investigación tuvo como objetivo principal analizar las diferencias del compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, 2021. El tipo de investigación es descriptiva, comparativa, no experimental. La población específica del estudio constó de 1200 colaboradores, se obtuvo una muestra de 170 personas a través de un muestreo no probabilístico. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991) el cual consta de tres dimensiones: compromiso normativo, compromiso de continuidad y compromiso afectivo, con la finalidad de comparar según la modalidad de trabajo: presencial, remoto y mixto. Como resultado se evidenció que existen diferencias significativas ( $p < .05$ ) del compromiso organizacional según la modalidad de trabajo. Siendo, la modalidad remota la que obtuvo mayor nivel de compromiso organizacional a diferencia de la modalidad presencial que obtuvo el nivel más bajo.

**Palabras clave:** compromiso organizacional, compromiso normativo, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, trabajo remoto, trabajo presencial, trabajo mixto.

## **Abstract**

The main objective of this research study was to analyze the differences in organizational commitment according to work modality in collaborators of a technology company in Lima, 2021. The type of research is descriptive, comparative, not experimental. The specific population of the study consisted of 1200 collaborators, a sample of 170 people was obtained through a non-probability sampling. The instrument used was the Organizational Commitment questionnaire (Meyer and Allen, 1991) which consists of three dimensions: normative commitment, continuity commitment and affective commitment, in order to compare according to the work modality: face-to-face, remote and mixed. As a result, it was evidenced that there are significant differences ( $p < .05$ ) of organizational commitment according to the work modality. Being, the remote modality the one that obtained the highest level of organizational commitment unlike the face-to-face modality that obtained the lowest level.

**Key words:** organizational commitment, normative commitment, affective commitment, continuity commitment, remote work, mixed work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Debido a la crisis sanitaria iniciada por el Covid-19, gran parte de la fuerza laboral en el mundo se vio afectada, generando así el aumento de la tasa de desocupación y crecimiento del trabajo informal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

A inicios del 2020, el mundo adoptó medidas estrictas con el objetivo de contrarrestar dicha enfermedad y salvaguardar la salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020a), determinó como pandemia al Covid-19 por lo cual los gobiernos de todo el mundo ejecutaron estrategias de afrontamiento para prevalecer la salud de sus habitantes.

En Estados Unidos, el porcentaje de desempleo se incrementó de 3.17% a 8.3% en el año 2020. De acuerdo, a un estudio realizado en ese país, Hertz, una de las más prestigiosas empresas estadounidenses, se vio obligada a despedir solo en el mes de abril a más de 10 000 de sus trabajadores debido a la disminución de su productividad en el primer trimestre del 2020 (Europa Press, 2020).

En América Latina y el Caribe se perdieron alrededor de 34 millones de empleos como una de las consecuencias del Covid-19 (OIT, 2020). En Argentina, antes del inicio de la pandemia ya se encontraba atravesando una crisis económica, la cual se vio más afectada por este suceso mundial. En la actualidad la tasa de desempleo alcanza el 10.2% (INDEC, 2021).

A pesar de las medidas que se venían implementando en Latinoamérica para incentivar la economía, era inevitable ver el crecimiento del desempleo, el quiebre de empresas y la informalidad. Por ello, la OIT ha venido presentando una serie de informes técnicos y estudios enfocados en colaborar con la recuperación de las



consecuencias socioeconómicas que ha venido trayendo consigo el Covid-19. Así, surgió una colaboración entre el PNUD, CAF, CEPAL Y BID quienes han venido trabajando en planes de acción para los países de dicha región (OIT, 2020).

Por ello, el teletrabajo fue elegido como una medida para que las empresas pudieran continuar con sus operaciones, sobre todo las que brindaban servicios básicos. Por ello, un gran porcentaje de la población mundial permaneció en casa y esta se convirtió en la “nueva oficina” para muchos de ellos. Sin embargo, hubo un número considerable de organizaciones que no tenían una cultura de trabajo virtual y tuvieron que implementar de forma masiva sobre la marcha, las condiciones necesarias con la finalidad de mantenerse en actividad dentro del mercado y preservar el empleo de sus trabajadores (OMS, 2020b).

La OIT, presentó unos estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística de Uruguay (INE) quienes desarrollaron una encuesta con la finalidad de conocer las modalidades de trabajo remoto en enero a diciembre del 2021. Se evidencia que uno de los sectores con mayor participación en trabajo remoto fue: Información y Comunicación con 52,2%, asimismo el sector Enseñanza con 45% mientras que con un 36% Actividades Financieras y Seguros

Asimismo, el Instituto Tecnológico de Massachusstes (MIT) realizó una encuesta en abril del 2020 a colaboradores estadounidenses. Se evidenció que el 34% se encontraba realizando trabajo remoto como medida ante la crisis sanitaria del Covid -19, mientras que un 15% señaló que ya había realizado teletrabajo antes de la pandemia. Por lo tanto, se considera que casi el 50% de la fuerza laboral en EEUU podría estar realizando trabajo remoto.

La mencionada forma de trabajo, permitió a las personas trabajar en horarios y ambientes más flexibles con la ayuda de equipos tecnológicos y conexión a internet. El teletrabajo, es una manera de planificación laboral mediante la cual se realizan actividades remuneradas haciendo uso de las TIC's, a fin de poder comunicar al trabajador con la organización, de esta manera no es necesario que el colaborador acuda a las instalaciones del empleador ya que se puede optar por una modalidad mixta, la cual permite variar entre la sede de la empresa y el domicilio del empleado (Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de Colombia [MinTIC], 2021). A su vez, el trabajo remoto surge como una medida acelerada a causa del estado de emergencia sanitaria. y esta es realizada de manera obligatoria en el domicilio del colaborador (Diario El Peruano, 2021).

Ante esta nueva situación laboral, la OIT implementó una guía instructiva mediante la cual facilitó planes y estrategias para que las organizaciones fomenten la gestión de los límites entre la vida personal y el ámbito laboral de sus teletrabajadores. De esta manera se buscó determinar medidas concretas respecto a los resultados del trabajo y al mismo tiempo ofrecer a los trabajadores alternativas de gestionar sus propias agendas de trabajo sin dejar de lado sus necesidades individuales (OIT, 2020)

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) (2021) señaló que en el último trimestre del 2020 ya se habían reportado 94 000 fallecimientos en todo el territorio nacional, dicha medida generó que el periodo de estado de emergencia se extendiera a los primeros meses del siguiente año.

Un análisis epidemiológico, realizado en el primer trimestre del 2020 evidenció que el 64% de los casos de contagio registrados provienen de adultos mayores cuyas edades eran entre 30 y 59 años, afirmando así que dicha población estuvo más propensa a enfermarse por Covid-19, puesto que representan a los habitantes con mayor actividad laboral

(Centro Nacional de Epidemiología Prevención y Control de Enfermedades – Minsa, 2020).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) la tasa de desocupación no sufrió menor impacto que en el resto del mundo. En el tercer trimestre del 2020, se presentó un gran aumento de 9.6 % llegando casi a triplicarse en comparación a ese mismo periodo en el 2019.

Por otro lado, en abril del 2020 el PBI tuvo un descenso del 39,9% en comparación al año anterior como resultado de la inmovilización social obligatoria y al detenimiento parcial de la actividad laboral (OIT, 2020)

Debido a la crítica situación sanitaria que se venía atravesando, muchas empresas empezaron a sentir el impacto económico. Es por ello, que las autoridades implementan la suspensión perfecta de labores para todas aquellas entidades privadas, como medida para contrarrestar la ola de despidos masivos y cierre de empresas locales. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Diario Oficial El Peruano, 2020a).

Asimismo, a fines de junio del 2020, alrededor de 200,000 personas ya realizaban trabajo de forma remoto a nivel nacional, en su gran mayoría estos trabajadores pertenecían a empresas de servicios básicos tales como salud, energía, agua y saneamiento, construcción, telecomunicaciones, banco entre otros (Diario Oficial El Peruano, 2020b).

El Instituto Nacional de Salud Mental (INSM, 2021) desarrolló un amplio estudio a fin de conocer cual era la condición del estado psicológico de las personas adultas de Lima Metropolitana. Como parte de sus resultados, se evidenció que el 52.2% sufría de estrés de nivel moderado a severo, generado en su mayoría por problemas familiares, de salud y económicos ocasionados por la pandemia.

La gestión de RRHH en muchas empresas se ha enfocado en implementar estrategias y mejores prácticas de trabajo para sus líderes y colaboradores con la finalidad de seguir trabajando en medio de la pandemia. El confinamiento, obligó a que las personas se adaptaran a una forma de trabajo en medio de una situación de incertidumbre. Evidentemente, el desempeño y clima organizacional tuvieron un fuerte impacto en los colaboradores (Canales-Farah, A et al, 2021).

Por otro lado, en una investigación en el Reino Unido indica que el 38% de las personas que se encontraban trabajando de forma remota, afirmaron haber trabajado más tiempo del horario establecido como jornada laboral regular por sus empleadores (McCulley,2020).

Considerando la realidad actual, en la presente investigación se desea conocer ¿Cuáles son las diferencias del compromiso organizacional, según modalidad de trabajo, en colaboradores de una empresa de tecnología de Lima 2021?

Este estudio se justificó de forma teórica. Se realizó una revisión de las variables: compromiso organizacional y la modalidad de trabajo, analizando los antecedentes, además, esta investigación servirá de antecedente para próximos estudios. De forma metodológica, tomando como referencia la investigación para el uso del instrumento de la escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen, afirmando que el cuestionario es un instrumento válido y confiable.

El objetivo general de esta investigación fue encontrar las diferencias del compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, 2021.

Como objetivos específicos se buscó hallar las diferencias de las dimensiones del compromiso organizacional (normativo, afectivo y de continuidad). Además del nivel de compromiso organizacional.

La hipótesis principal fue: “Existen diferencias en el compromiso organizacional según modalidad de trabajo en los colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021”; como hipótesis nula se planteó “No existen diferencias en el compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021”. Además, las hipótesis específicas señalan si hay o no diferencias del compromiso (normativo, afectivo y de continuidad), según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se analizaron los antecedentes y la teoría de los autores de las variables. Como antecedentes, se seleccionaron autores de entorno nacional e internacional.

Aquije, Cabo, Millones y Moreno (2021), investigaron en 42 colaboradores de una empresa del sector asegurador en Lima, como el trabajo remoto incrementa el compromiso organizacional de los colaboradores con metodología cuantitativa y cualitativa, diseño de tipo descriptivo a través de encuestas y exploratorio mediante entrevistas. En los resultados se demuestra que se mantiene el compromiso pese a que esta medida del trabajo remoto se dio de manera abrupta y de aplicarse en el futuro como forma de trabajo, estos deben ser de manera progresiva y bajo protocolos establecidos.

En el plano nacional, se halló a Solis (2020), quien investigó a 80 trabajadores de una Universidad Pública de Lima, con la finalidad de analizar la relación entre el compromiso y cultura organizacional con una metodología cuantitativa de tipo básica, de diseño no experimental, transversal correlacional, utilizó los instrumentos de Cuestionario de Gestión Administrativa de Chiavenato y Compromiso Organizacional de

Meyer & Allen. Como resultado se obtuvo, una relación significativa ( $p < 0,000$ ) y una  $r = 0,761$ . Concluyendo que sí hay relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Núñez (2020) analizó a 93 colaboradores, donde la conexión entre Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y sus dimensiones en personas de una organización de recursos humanos de la ciudad de Arequipa con metodología descriptivo - correlacional. Se utilizaron los instrumentos de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. En cuanto a resultados se encontró que hay correlación directa de grado moderado y significativo entre las variables de compromiso y satisfacción.

Puma (2020) evaluó, con muestra de 80 personas, la relación entre motivación y compromiso organizacional en personal de una institución pública, respecto a la metodología la investigación es cuantitativa, diseño no experimental y nivel correlacional, se utilizaron los cuestionarios de motivación de Sulca (2015) y de compromiso organizacional adaptado por Rivera (2010). Estos resultados indicaron que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,759 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000 < 0,05$ ). En conclusión, hay correlación alta positiva entre la motivación y el compromiso organizacional.

Del Castillo (2020) realizó un estudio en 152 trabajadores, a fin de conocer la relación existente entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de TI de Lima, con metodología básica, descriptiva y correlacional. Se utilizó el cuestionario de cultura de Denison, asimismo el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen. Como datos arrojados, indican que se comprueba una correlación alta positiva entre estas dos variables investigadas (0.66).

En el plano internacional, Llanos (2021) desarrolló un estudio en el cual analizó la relación entre la autoeficacia y el engagement del personal

de una compañía que tuvo que cambiar su modalidad de trabajo por la crisis sanitaria. La metodología fue empírica estadística y de corte longitudinal con una muestra de 216 participantes. Como resultado se obtuvo que los colaboradores que trabajaron bajo una modalidad remota pierden autoeficacia y su engagement, sin embargo, se evidenció que, al aumentar su autoeficacia en casa, se incrementa el engagement en el hogar.

Gastelú y Arce (2021) realizaron un estudio donde se analizó a 122 participantes, la relación del compromiso organizacional de Meyer & Allen (1993) y el contrato psicológico del modelo de Rosseau. La metodología fue descriptiva correlacional, se emplearon el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer (1993) y el cuestionario de contrato psicológico adaptado por Rousseau (2000). Los resultados evidenciaron que los empleados de edad adulta presentaron mayor compromiso que los jóvenes.

Arce y Rojas (2020) elaboraron una encuesta con el fin de establecer el nivel de satisfacción y estrés en teletrabajadores y personal que trabaja presencialmente en una organización. En esta investigación se evaluó a 224 personas y se halló que los trabajadores que realizan trabajo remoto presentan mayor satisfacción laboral y menos estrés a comparación de los que trabajan de forma presencial.

Gutiérrez y Rico (2019) realizaron una investigación con una muestra de 270 colaboradores de diversas empresas colombianas, en la cual se determinó las diferencias en las variables del compromiso organizacional y los distintos modelos de contrato con una metodología cuantitativa, empírico analítico no experimental de tipo transversal y descriptivo correlacional, empleando la versión validada y traducida a Colombia del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen. El resultado del análisis de Anova, mostró que el valor de significancia en el compromiso organizacional fue de 0.50. Finalizando así, que no existe

disimilitud entre el compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral.

Altamirano y Tello (2018) evaluaron una muestra de 63 personas de una empresa de calzado, a fin de analizar la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral con una metodología de enfoque cuali- cuantitativo. Los instrumentos que se emplearon fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) y el cuestionario de satisfacción laboral de Coexpfal – Euroempleo. Como resultados señalaron que no existe una relación lineal entre dichas variables.

Polo – Vargas, Fernandez, Bargsted, Fegunson, Rojas – Santiago (2017) realizaron un estudio con una muestra de 305 personas con la finalidad de establecer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, de igual manera determinar si el engagement cumple un rol facilitador. El enfoque fue estructural – cuantitativo. En este estudio se utilizaron el cuestionario de atributos de la organización (Ruiz y San Martin, 1998) y el cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen 1990). Los resultados indicaron que la dimensión afectiva y normativa del compromiso tendrían una relación significativa con la satisfacción con la vida mediante el engagement.

El compromiso organizacional se refleja como una condición al trabajo que se desenvuelve a partir de la búsqueda de redes de contacto social, pues este es el canal donde los colaboradores adquieren patrones, valores, normas de comportamiento organizacional (Claure, 2003; Zavaleta, 2005).

Cohen (2009) enfatiza que el principal propósito del Compromiso Organizacional es que el trabajador sienta ser parte del todo de la organización, para que su efectividad sea óptima y trabaje frente a sus metas trazadas, a través de la confianza adquirida, evidenciando su



compromiso en fundamentos más sólidos.

González y Guillén (2008) indicaron que las personas que perciben el compromiso organizacional, podrían originarse en ellos la aprobación a los cambios: hace referencia al positivismo del colaborador hacia las nuevas actividades organizacionales que surgen sin planearse; ya sean los cambios de turno, lugar, entre otros; porque son en esas situaciones donde la persona muestre actitud persistente, apoyando y colaborando las nuevas prácticas a aplicarse.

En los últimos años, diversos investigadores han realizado múltiples estudios sobre el Compromiso Organizacional, logrando elaborar múltiples teorías. Muchos investigadores han denominado dicho constructo como unidimensional y otros como multidimensional. A la fecha, algunos autores han concluido que el compromiso organizacional debería contar tres dimensiones (Wong y Tong, 2014).

De acuerdo con Becker (1960) quien señaló que el compromiso organizativo está relacionado a ese compromiso individual que realiza una persona hacia la organización en la que trabaja, por ello dedica esfuerzos con la finalidad de recibir beneficios o recompensas por parte de la empresa (jubilación) como parte de los años de servicio. Por lo tanto, se es consciente de las consecuencias que traería perder su empleo. Debido a ello, estará constantemente destacando sus habilidades, conocimientos y contribuciones en el ambiente de trabajo.

Años más tarde, Mowday, Steers y Porter (1979) de igual manera determinaron al CO como un constructo unidimensional. Señalaron que la persona presenta una fuerte identificación con la organización. Así, el compromiso se define como una fuerte convicción e identificación de los valores y los objetivos de la compañía. Existe un afán por cumplir con las necesidades de la organización y sentirse parte de ella. Por ende, la parte actitudinal del compromiso impuesta por anteriores autores toma más

fuerza en relación a la lealtad y el esfuerzo en favor de la compañía, más que la parte emotiva o conductual.

Por otra parte, Wiener (1982) señaló que dicha teoría está relacionada al conjunto de las presiones reglamentarias, a fin de lograr los objetivos organizacionales. Por lo tanto, dicha postura hace alusión a la dimensión normativa del compromiso organizacional, puesto que precisa un deber moral de permanecer trabajando en la compañía de la cual forma parte.

Por otro lado, uno de los primeros modelos de perspectiva multidimensional fue de Etzioni (1961) dio una visión diferente sobre el compromiso. Señaló, que el CO se da como consecuencia natural del poder autoritario que la empresa posee sobre el trabajador. Dicho compromiso, se puede manifestar de tres maneras: (a) compromiso moral, referido a la orientación positiva y profunda que tiene la persona hacia la compañía, haciendo propio los objetivos, valores, reglamentos y la identificación hacia la autoridad; (b) compromiso calculativo, orientado a una relación menos significativa con la empresa, basado en que los trabajadores perciben que los beneficios recibidos representan un intercambio justo por las aportaciones y tareas realizadas; (c) compromiso alienativo, hace referencia a una orientación negativa la compañía, aquí se encuentran situaciones en las cuales las conductas individuales se encuentran limitados. Es así, que el poder normativo, se encuentra relacionado con el compromiso moral, el poder remunerativo con el compromiso calculativo y finalmente el poder coercitivo con el compromiso alienativo.

Años más tarde, Kanter (1968) precisó que los distintos tipos de compromiso organizacional surgen de las diferentes necesidades comportamentales exigidos por la organización. En función a estas afirmaciones, propuso tres formas de compromiso: (a) compromiso de continuidad, es la dedicación y esfuerzos personales que realizan los

colaboradores con la finalidad de permanecer en la compañía; (b) compromiso cohesivo, es el afecto que hay en las relaciones sociales dentro de la compañía, el cual es alcanzado por medio de actividades de reconocimiento las cuales favorecen la unión grupal; (c) compromiso de control, aquí hace referencia a la conexión con los reglamentos de la compañía, los cuales contribuyen a cumplir con los comportamientos esperados dentro del ambiente de trabajo. Es así, que estas 3 dimensiones están fuertemente relacionadas entre sí y son empleadas por los ejecutivos de las organizaciones con el fin de desarrollar el compromiso en sus colaboradores.

De acuerdo con los estudios de O'Reilly y Chatman (1986) sustentaron que el compromiso representa un "vínculo psicológico" el cual une fuertemente a la persona con la compañía, sin embargo, dicho vínculo podría cambiar naturalmente con el pasar del tiempo.

Basándose en las demostraciones ofrecidas por diferentes constructos de autores e investigadores, Meyer y Allen (1991) definieron el comportamiento organizacional como un estado psicológico distinguido por la conexión del colaborador con la compañía, lo cual implica en la elección de permanecer en ella. Fue que, en 1984, argumentaron un modelo bidimensional a fin de medir el compromiso organizacional, el cual tenía dos componentes iniciales: compromiso afectivo y de continuidad:

El compromiso afectivo, es el lazo afectivo que las personas tienen hacia la compañía, caracterizado por su afiliación e implicación con la compañía, sumado al fuerte deseo de continuar trabajando en ella. Basado en la investigación de Buchanan (1974) en la cual señala sobre los valores y objetivos organizacionales que el colaborador ha tomado como propios y de las emociones que tiene hacia ella. Por ende, en esta dimensión se considera que las personas con un alto compromiso afectivo son las que continúan en la empresa por propia voluntad, a diferencia de otras que únicamente se ven motivados por el factor económico o moral

(Meyer y Allen, 1991).

El compromiso de continuidad, fue definido en base a las investigaciones de Becker (1960) en el cual se ve reflejado el coste – beneficio que las personas toman en cuenta sobre la decisión de dejar su puesto de trabajo. Por lo tanto, aquí se determinan las consecuencias que tendría la persona al dejar la organización. De esta forma, el colaborador es consciente del impacto personal y profesional (sacrificios y esfuerzos) que traería el hecho de cambiar de empleo y el tiempo que tomaría encontrar uno nuevo.

Posteriormente, Allen y Meyer en 1990 sumaron una tercera dimensión a su modelo multidimensional: el compromiso normativo. La definición de dicho componente fue variando desde sus inicios puesto que primero se señaló que está basado en la aceptación de las presiones reglamentarias por parte de la organización con el fin de orientar el comportamiento de las personas con sus intereses empresariales. En resumen, se hace referencia al sentido del “deber” que siente el colaborador de permanecer en la compañía, sus valores y ética tienen una fuerte influencia en esta postura. Asimismo, en esta dimensión, se evidencia el grado en que las personas tienen interiorizada la cultura de la organización, comparten la misión, visión y objetivos (Mohamed y Anisa, 2012). Es así, que determinaron tres formas de CO. Por tanto, una persona puede sentir un intenso deseo (compromiso afectivo) y necesidad de permanencia (compromiso calculativo) pero a la vez poca obligación de hacerlo (compromiso normativo).

En el trabajo presencial, se encuentran los colaboradores que requieren estar físicamente en las instalaciones de la institución cumpliendo un horario. Esta modalidad cada vez más pasaría a considerarse como antigua, además la empresa asume gastos como el local y servicios (Jaramillo, 2019).

Herrera (2020) define al trabajo remoto como realizar actividades desde casa o donde se encuentre el colaborador de manera subordinada a través de dispositivos informáticos, asimismo el trabajo remoto se considera de modo temporal y excepcional y se mantendrá según el avance de la crisis sanitaria. En esta modalidad lo que es importante para la empresa es cumplir con las tareas y obtener resultados.

La modalidad de teletrabajo mixto se refiere al trabajo remoto alterno, es decir asistir algunos días a la semana al lugar de trabajo, solo siendo coordinado y por requerirse que pueda estar la persona de manera física (Vargas, 2010).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

El tipo de investigación fue enmarcado mediante la metodología cuantitativa, ya que utiliza la recopilación de información y análisis a fin de resolver interrogantes de investigación y constatar hipótesis. La investigación es de tipo básica, puesto que está orientada a la búsqueda de nueva información sobre las variables de estudio, por medio de los hechos observables y la relación que establecen, por ello se busca proporcionar conocimiento acerca de un tema en particular (CONCYTEC, 2018).

##### **Diseño**

El diseño es no experimental descriptivo comparativo. Es no experimental debido a que la variable de estudio fue tomada sin manipulación alguna. Asimismo, descriptiva porque se investigó la incidencia en dos variables dentro de la muestra y es comparativa ya que permitió comparar una o más variables a fin de corroborar una o más

hipótesis (Hernández, et. al. 2014).

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: es un estado psicológico que se caracteriza por la relación entre una persona y la compañía, la cual presenta consecuencias debido a la decisión de permanecer en ella (Meyer y Allen, 1991).

Definición Operacional: la definición operacional es alcanzada a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991).

Dimensiones: se establecen tres dimensiones.

Compromiso Afectivo (ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18), Compromiso Normativo (ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17) y Compromiso de Continuidad (2, 7, 8, 10, 11, 13).

Escala de Medición: la escala de medición es de Likert. Está conformado por 18 ítems y su nivel de medición es ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

En el presente estudio la población accesible fue facilitada por el jefe del área de RRHH de la sede en Perú, el cual está conformada por 1000 colaboradores de género masculino y 900 de género femenino, las edades oscilan entre los 23 y 68 años.

## Muestra

Se trabajó con la población de la sede en Perú de áreas de servicios de tecnología, teniendo una edad entre los 23 y 57 años y con grado de instrucción técnica o universitaria completa. En función a la investigación, se trabajó con una muestra de 170 personas cuya modalidad de trabajo es remota, mixta y presencial, la cual fue seleccionada de forma aleatoria por el jefe del área de RRHH.

## Muestreo

El presente estudio es No probabilístico, puesto que la elección de las personas a estudio dependerá de los criterios que el investigador considere necesarias en determinado momento (Walpole y Myers, 1996).

## Criterios de inclusión

Como criterio de inclusión se consideró a los trabajadores que se encuentren trabajando directamente en la planilla de la empresa.

## Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión se consideró a aquellos colaboradores que no cuenten con 03 meses mínimos de permanencia en la empresa. Los colaboradores que no se encuentren trabajando a través de un servicio outsourcing.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento es el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991).

## INSTRUMENTO

### Ficha técnica

Nombre	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	:	Meyer, John y Allen, Natalie.
Procedencia	:	Estados Unidos.
Administración	:	Individual – colectivo.
Tiempo	:	15 minutos.
Estructuración	:	3 dimensiones - 18 ítems
		Compromiso Afectivo (6 ítems)
		Compromiso Normativo (6 ítems)
		Compromiso de Continuidad (6 ítems)
Aplicación	:	Adultos

#### Reseña Histórica:

El Cuestionario de Compromiso de Meyer y Allen fue creado en 1991 en Estados Unidos, a fin de medir el nivel de compromiso organizacional de las personas en las organizaciones. Presenta tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad.

Su utilización de este instrumento es para fines laborales y organizacionales. Consta de 18 ítems y el tiempo de aplicación es de 15 minutos.

#### Consigna de aplicación:

- Lea cada pregunta detalladamente.
- No existe respuesta correcta o incorrecta, el objetivo es conocer tu opinión en cada una de las diversas situaciones que atraviesas.



### Propiedades psicométricas originales.

La prueba lleva el nombre original de: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), creada por Meyer y Allen, proviene de Estados Unidos, asimismo tiene por objetivo medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

Se cuenta con dos versiones: la escala original de Meyer y Allen (1990), incluye 8 ítems para cada uno de los factores; mientras que la escala revisada de Meyer et al. 1993 presenta 6 ítems para cada factor.

El Cuestionario fue validado a través del análisis factorial confirmatorio con el cual obtuvieron valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) .89 demostrando así que la prueba es replicable. La confiabilidad se determinó mediante consistencia interna empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach para las dimensiones Afectivo es de .85, Continuidad de .83 y Normativo es de .77.

### Propiedades psicométricas peruanas.

La variable del Instrumento Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, validada por Figueroa (2016) realizó la validez del constructo a través del Item-test corregido del CCO en trabajadores públicos. La validez fue evaluada a través del análisis factorial confirmatorio el cual precisó índices de bondad de ajuste entre .644 a .681 el cual determina un ajuste no razonable del modelo. La confiabilidad del instrumento se dio por medio de una consistencia interna de Alfa de Cronbach el cual indicó .806 y para las dimensiones: Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704.

### **3.5 Procedimientos**

La presente investigación se realizó con autorización de la empresa de tecnología donde precisó que los colaboradores eran autónomos en su decisión de dar su consentimiento con la investigación.

Se realizaron las coordinaciones y se acordó aplicarlo en la reunión mensual de la empresa donde asistió de manera virtual la mayoría de colaboradores y vía correo electrónico, se les invitó a desarrollar el cuestionario, se explicó la finalidad, en cuanto a las instrucciones para completar y sobre el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato del estudio en relación a su identidad y respuestas brindadas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se desarrolló la estadística inferencial (descriptiva – comparativa) para conocer las diferencias entre las variables de estudio. La tabulación de los datos se efectuó mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel. Asimismo, se empleó el programa del SPSS para la obtención de datos para obtener tablas, el análisis de dimensiones, las diferencias, la significancia y el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento de las variables de acuerdo a los objetivos propuestos.

Por otro lado, a fin de delimitar los análisis estadísticos de correlación se dispuso de la prueba de normalidad de Anova y para pruebas no paramétricas Kruskal -Wallis.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación fue anónima con fines netamente educativos, cabe mencionar que en uno de los ítems del cuestionario las personas dan su consentimiento informado.

Considerando el código de ética de la Universidad César Vallejo, se tuvo en consideración para el estudio; el respeto a la propiedad

intelectual, dado esto, se acuerda el compromiso para que los autores sean citados evitando que se pueda dar el plagio. Respecto al uso y administración de los instrumentos se coordinó la autorización al autor de la prueba estandarizada, teniendo así el consentimiento y autorización para usarlo en nuestra investigación.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación, estos resultados están presentados ordenadamente, de acuerdo con los objetivos planteados. Los resultados se obtuvieron mediante la prueba de Compromiso organizacional de Mayer y Allen, la cual presentó una buena confiabilidad (.77), mediante el Alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de la variable, según modalidad de trabajo*

Modalidad		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Mixto	Compromiso Organizacional	.977	34	.672
	Compromiso Afectivo	.981	34	.789
	Compromiso Normativo	.959	34	.225
	Compromiso de Continuidad	.976	34	.631
Presencial	Compromiso Organizacional	.969	42	.296
	Compromiso Afectivo	.938	42	.024
	Compromiso Normativo	.969	42	.314
	Compromiso de Continuidad	.974	42	.440
Remoto	Compromiso Organizacional	.992	84	.914
	Compromiso Afectivo	.972	84	.068
	Compromiso Normativo	.901	84	.000
	Compromiso de Continuidad	.983	84	.326

En la tabla 1 se puede observar que el compromiso organizacional y el compromiso de continuidad sí presentan normalidad ( $p > .05$ ), por lo tanto, se utilizarán pruebas paramétricas (Anova); mientras que el compromiso afectivo y normativo no presentan normalidad, por lo tanto, se utilizan pruebas no paramétricas (Kruskal-Wallis).

**Tabla 2**

*Comparación del compromiso organizacional, según modalidad de trabajo*

ANOVA		Suma de		Media		
		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
Compromiso Organizacional	Entre grupos	1205.040	2	602.520	3.490	.033
	Dentro de grupos	27108.153	157	172.663		
	Total	28313.194	159			

En la tabla 2 se observan la prueba de comparación de Anova, donde se observa que sí existen diferencias significativas ( $p < .05$ ). Por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: “Existen diferencias significativas del compromiso organizacional, según la modalidad de trabajo”.

**Tabla 3***Comparación del compromiso afectivo, según modalidad de trabajo*

	Compromiso Afectivo
H de Kruskal-Wallis	1.579
gl	2
Sig. asintótica	.454

En la tabla 3 se observan la prueba de comparación de Kruskal Wallis, donde se observa que no existen diferencias significativas ( $p > .05$ ). Por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula: “No existen diferencias significativas del compromiso afectivo, según la modalidad de trabajo”.

**Tabla 4***Comparación del compromiso normativo, según modalidad de trabajo*

	Compromiso Normativo
H de Kruskal-Wallis	5.889
gl	2
Sig. asintótica	.053

En la tabla 4 se observan la prueba de comparación de Kruskal Wallis, donde se observa que no existen diferencias significativas ( $p > .05$ ). Por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula: “No existen diferencias significativas del compromiso normativo, según la modalidad de trabajo”.

**Tabla 5**

*Comparación del compromiso de continuidad, según modalidad de trabajo*

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso de Continuidad	Entre grupos	215.927	2	107.963	3.265	.041
	Dentro de grupos	5192.048	157	33.070		
	Total	5407.975	159			

En la tabla 5 se observan la prueba de comparación de Anova, donde se observa que sí existen diferencias significativas ( $p < .05$ ). Por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: “Existen diferencias significativas del compromiso de continuidad, según la modalidad de trabajo.



**Tabla 5***Niveles del compromiso organizacional*

		Nivel del Compromiso Organizacional					
		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Modalidad	Mixto	6	17.6%	22	64.7%	6	17.6%
	Presencial	9	21.4%	27	64.3%	6	14.3%
	Remoto	8	9.5%	58	69.0%	18	21.4%

En la tabla 5 se pueden observar los niveles del compromiso organizacional, según la modalidad del trabajo, resaltando que los trabajadores de modalidad remota, tienen un 21% en nivel alto y 9% en nivel bajo, mientras que los presenciales tienen un 21% en nivel bajo y 14% en nivel alto.

## **V. DISCUSIÓN**

En el presente capítulo se hace una contrastación de lo obtenido en la presente investigación, la cual se hizo con una metodología oportuna, ya que es básica, descriptiva comparativa transversal, a través de un instrumento favorable de estudio, puesto que se obtuvo una buena confiabilidad (.77). Por tanto, los resultados se presentan de forma ordenada, de acuerdo con los objetivos planteados.

Como primer objetivo se buscó demostrar si existen diferencias del compromiso organizacional, según la modalidad de trabajo (presencial, remoto y mixto), por tanto, se utilizaron estadísticos paramétricos y se comprobó la hipótesis del investigador: “Existen diferencias del compromiso organizacional, según modalidad del trabajo”, lo cual, bajo el estudio, en Colombia, de Gutiérrez y Prieto (2019), donde buscaron diferencias del compromiso, desde el punto de vista de las mismas dimensiones y del compromiso organizacional, comparándolo desde varios puntos de vista, aunque si bien este estudio no fue en pandemia, por tanto, no se evidencian diferencias según el tipo de trabajo, pero sí con otras variables sociodemográficas, es así que da evidencia que la variable del compromiso organizacional puede darse según diferentes variables. Además, otros estudios, como el de Arce y Rojas (2020), donde estudian las diferencias del estrés y satisfacción laboral, según la modalidad presencial o a distancia, demostrando que los trabajadores que tienen mayor satisfacción son los trabajadores que laboran a distancia.

En el plano nacional se encontró que Aquije et al. (2021) realizaron un estudio mixto con colaboradores de modalidad remota, encontraron que la percepción del fortalecimiento del vínculo laboral, lo cual también corrobora el presente estudio. Además, teóricamente, según lo expuesto por Becker (1960), quien menciona que el compromiso organizacional es lo que la persona siente el compromiso individual. Se sabe que la

pandemia ha provocado cambios drásticos en la realidad laboral (MTPE, 2020), por lo tanto, el contexto de cada empresa se ha ido modificando y se llegó a promover el teletrabajo para evitar contagios. Por lo tanto, el que las empresas hayan dado la oportunidad de no despedir a los trabajadores y darles la oportunidad de no contagiarse al exponerse al salir de casa, promueve un bienestar no solo físico, sino también psicológico a los colaboradores; por lo tanto, promueve una mejora del compromiso del trabajador para con la empresa.

Como primer objetivo específico se buscó comprobar la diferencia del compromiso afectivo, según las modalidades del trabajo, el cual no se encontraron diferencias, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula: “No existen diferencias del compromiso afectivo, según modalidad de trabajo”. Primero, desde el punto de vista teórico, Buchanan (1974) menciona que el colaborador alinea sus propios valores y objetivos, considerándolo de forma intrínseca. Además, Meyer y Allen (1991) corroboran que los colaboradores que presentan un alto compromiso afectivo se sienten motivados para permanecer en la institución. Un factor importante, en esta discusión es la factibilidad de poder extrapolar la información brindada por Arce y Rojas (2020) quienes demostraron que sí existían diferencias del compromiso según distintas variables dependientes, pero no a l nivel de la modalidad del trabajo, puesto que sí marcan diferencias, pero la afectividad que tiene la persona para con la empresa se mantiene igual. Por lo cual, estos antecedentes y teorías ayudan a sustentar lo encontrado en esta investigación.

El segundo objetivo estuvo dirigido a conocer las diferencias del compromiso normativo, donde se comprobó que no existían diferencias, por lo tanto, se aprobó la hipótesis nula: “No existen diferencias del compromiso normativo, según la modalidad de trabajo”. Este tipo de compromiso es aquel que está basado en la aceptación de las presiones que tiene la empresa (Allen, 2003). En otras palabras, es el “deber” que tiene un colaborador para con la empresa. Por lo tanto, en esta

investigación se ha podido detallar que no existen diferencias para los colaboradores que trabajan de forma remota o presencial, quizás porque los colaboradores, no importando la modalidad del trabajo, siguen estando bajo el régimen de la organización, por tanto, la presión sigue presente. El encontrar que no existen diferencias habla de la gestión realizada por el departamento de RRHH, es decir, el no presentar mayor presión a un tipo de modalidad es algo favorable para los colaboradores.

El tercer objetivo específico buscó demostrar las diferencias del compromiso de continuidad, según la modalidad del trabajo, donde se demostró que sí existen diferencias significativas: “Existen diferencias del compromiso de continuidad, según la modalidad del trabajo”. Este tipo de compromiso es aquel que hace que el colaborador permanezca en el puesto laboral, pues refleja el costo- beneficio que percibe para dejar su trabajo o no (Becker, 1960). Además, en el estudio de Arce y Rojas (2020) también encuentran diferencias, según la modalidad, pero analizando la satisfacción. El compromiso de continuidad, al ser una dimensión que analiza los pros y contras de quedarse en la empresa, viene muy relacionado con la satisfacción que tiene la persona para poder permanecer en ese puesto laboral.

Por último, se analizaron los niveles, destacando que los colaboradores con trabajo remoto son los que tienen mayor nivel de compromiso, mientras que el compromiso organizacional de los colaboradores de modalidad presencial está en nivel bajo, en su mayoría. Esto, por tanto, es la muestra que en general, los colaboradores que trabajan a distancia se sienten más arraigados con la organización, quizás por la oportunidad que tienen de no verse expuestos a contagios ni la posibilidad de contagiar a su familia.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero, se encontraron diferencias significativas del compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, según modalidad de trabajo, 2021.

Segundo, no se encontraron diferencias significativas del compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, según modalidad de trabajo, 2021.

Tercero, no se encontraron diferencias significativas del compromiso normativo en los colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, según modalidad de trabajo, 2021.

Cuarto, se encontraron diferencias significativas del compromiso de continuidad, en los colaboradores de una empresa de tecnología de Lima, según modalidad de trabajo, 2021.

Quinto, el principal nivel de compromiso organizacional de modalidad presencial, es el nivel bajo; mientras que el compromiso organizacional de modalidad a distancia es el nivel alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A los coordinadores y gerentes de la empresa, se propone que analicen la posibilidad de promover trabajo remoto a los colaboradores que van de forma presencial, o en su defecto, que realicen trabajo de modalidad mixta.

A la organización se recomienda que realicen talleres de engagement con los colaboradores de trabajo presencial, puesto que ellos son los que presentan menores niveles de compromiso organizacional, además de la posibilidad de brindarles otros tipos de beneficio.

Al área de RRHH, implementar políticas y buenas prácticas en Retención del Talento, a fin de retener al personal que trabaja de forma presencial y que en algunos casos tienen puestos clave y que, al existir la posibilidad de una alta rotación, impactaría en las principales actividades de la organización afectando así la operación.

A los próximos investigadores, se recomienda seguir explorando las diferencias de distintas variables de estudio, según la modalidad de trabajo, puesto que es un fenómeno que ha sido imprevisto en el mundo, por la pandemia y puede que se extienda más tiempo.

## REFERENCIAS

- Altamirano, D. y Tello, L. (2018) Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua, 2018, Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Aquije, F.,Cabo, V.,Millones, A.,Moreno,A (2021) El home office como herramienta para mejorar el engagement.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18736>
- Arce,L., Rojas, K (2020) Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S165942662020000200484&script=sci\\_arttext&lng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S165942662020000200484&script=sci_arttext&lng=es)
- Banco BBVA España (2021) El teletrabajo, la nueva normalidad pos Covid19.  
<https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-la-nueva-normalidad-pos-covid-19/>
- Becker, HS (1960) Notes on the concept of Commitment, American Journal of Sociology, 1960 Vol 66 No.  
<http://doi.org/10.1086/222820>
- Buchanan, B (1978) Building organizational commitment: The socialization of managers in works organizations.  
<https://www.jstor.org/stable/2391809>
- Cabanillas, L. (2016) Clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, Perú.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6595/1/RE\\_PSICOL\\_LINDA.CABANILLAS\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL\\_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6595/1/RE_PSICOL_LINDA.CABANILLAS_CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF)
- Canales-Farah, A., Lopez-Gomez, J., Napan-Yactayo, A (2021) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Centro Nacional de Epidemiología Prevención y Control de Enfermedades - MINSA (2020) Situación Actual - Covid-19, Perú 2020 – 2021.  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.dge.>

gob.pe/portal/docs/tools/coronavirus/coronavirus030321.pdf&ved=2ahUKE  
wji-  
Ofry6rzAhWyTTABHQyyAIUQFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw2EukFUpAuF  
GNqJFR6hiiY8

Claure, M., (2003). Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz, Bolivia.  
<https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/63350/Details>

Cohen, A. (2009): "Una perspectiva de valor basado en el compromiso en el lugar de Trabajo. Un examen de la teoría básica de valores humanos de Schwartz entre los empleados del banco en Israel." Revista Internacional de Relaciones Interculturales, vol.33.

Del Castillo, M. (2020) Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos, Lima, Perú.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion\\_DelCastilloLiz%c3%a1rraga\\_Mar%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion_DelCastilloLiz%c3%a1rraga_Mar%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Diario Oficial El Peruano (2020) Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Diario Oficial el Peruano (2020) MTPE: Más de 220,000 trabajadores formales realizan trabajo remoto.  
<https://elperuano.pe/noticia/102162-mtpe-mas-de-220000-trabajadoresformales-realizan-trabajo-remoto>

Etzioni, A. (1961). Complex organizations: A sociological reader: Holt,



- Rinehart and Winston.  
<https://www.jstor.org/stable/257334>
- Europapress (2020) Hertz, más que duplica sus pérdidas en el primer trimestre hasta 329 millones por la caída del turismo.  
<https://www.europapress.es/motor/sector-00644/noticia-hertz-mas-duplica-perdidas-primer-trimestre-329-millones-caida-turismo-20200512103341.html>
- Gabini, S (2018) Predicciones de Rendimiento Laboral.  
<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-iii-compromiso-organizacional/>
- Gastelú, E y Arce, P. (2021) Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de una organización distribuidora de belleza, Bolivia.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612021000100002](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002)
- Gestión (2020) Perú cierra el 2020 con 94,000 más que las registradas en años previos.  
<https://gestion.pe/peru/peru-cierra-el-2020-con-94000-muertes-mas-que-las-registradas-en-anos-previos-noticia/?ref=gesr>
- González, T.F y Guillén, M. (2008): “Compromiso organizacional: una propuesta para una conceptualización ética más amplia del compromiso normativo”, Journal of Business Ethics, vol.78, nº 3, pp. 401-414.
- Gutierrez, L y Rico, D. (2019) Compromiso Organizacional y nuevas formas de trabajo 2019, Colombia.  
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/18584>
- Herrera, R. (2020) Trabajo remoto: calculan que 500,000 personas laboran en esta modalidad, Lima.  
<https://andina.pe/agencia/noticia-trabajo-remoto-calculan-500000-personas-laboran-esta-modalidad-820463.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística de Uruguay (2020) Encuesta Continua de Hogares, modalidades de trabajo remoto Uruguay.  
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--->

- sro-santiago/documents/presentation/wcms\_815622.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) Población ocupada del país se redujo 17,1% en el tercer trimestre del 2020 - Nota de prensa. <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-del-pais-se-redujo-171-en-el-tercer-trimestre-del-2020-12493/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República de Argentina (2021) Encuesta permanente de hogares, mercado de trabajo, tasa e indicadores socioeconómicos. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>
- Instituto Nacional de Salud Mental (2021) Salud Mental: el 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia. <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
- Jaramillo, O. (2019) Trabajo remoto vs Trabajo presencial, Perú. <https://www.6sigmait.com/trabajo-remoto-vs-trabajo-presencial/>
- Kanter, R. (1968) Commitment and social organization: a study of mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review* 33 (4), 499-517. <https://www.jstor.org/stable/2092438>
- Llanos, L (2021) La autoeficacia y el engagement del trabajo en casa: aprendizaje durante la pandemia de Covid 19. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/download/3186/1631&ved=2ahUKEwiOuoXa36vzAhVCTjABHefXCyAQFnoECAcQAQ&usg=AOvVaw1pYYXbUPLbUHXYOYw4BtxH&cshid=1633176389578>
- McCulley, L. (2020) -LockDown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%. <https://www.thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/>
- Meyer, J., Allen, N. (1997) Commitment in the Workplace: Advanced topics in organizational behavior, 25-38.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de

- Colombia (2020) El teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>
- Mohamed, M., Anisa, H. (2012) Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *IUP Journal of Organizational* 11(3), 7-22.
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 224-227. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721?via%3Dihub>
- Núñez, L. (2020) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de recursos humanos, Perú. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10322>
- Naupas, H, Mejía, E, Novoa, E & Villagómez, A, (2013) Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 3ra edición. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986) Organizational Commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499. <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.71.3.492>
- Oficina Internacional del Trabajo (2020) El teletrabajo durante la pandemia de Covid19 y después de ella - Guía Práctica. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_758007/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang-es/index.htm)
- Oficina Internacional del Trabajo (2020) Panorama Laboral en tiempos de la Covid-19 — Perú. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_756474/lang-es/index.htm&ved=2ahUKEwiHs\\_qI9KrzAhUkRjABHVAGAcYQFnoE](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_756474/lang-es/index.htm&ved=2ahUKEwiHs_qI9KrzAhUkRjABHVAGAcYQFnoE)

CAcQAQ&usg=AOvVaw3xMJISZpFUMubC\_kb29voa

Organismo Mundial de la Salud (2020) Plan Estratégico de Preparación y Respuesta de la comunidad internacional para ayudar a los Estados con sistemas de salud más frágiles a protegerse.

<https://www.who.int/publications/i/item/strategic-preparedness-and-response-plan-for-the-new-coronavirus>

Polo – Vargas, J., Fernandez, M., Bargsted, M., Fergunson, L., Rojas – Santiago, M. (2007) The relationship between organizational commitment and life satisfaction the mediation of employee engagement, España. <http://hdl.handle.net/10486/681064>

Puma, M. (2020) La motivación laboral y el compromiso organizacional, Perú.

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>

Solis, H. (2020) Gestión administrativa y compromiso organizacional en una universidad pública 2019, Lima, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41848>

Vargas, T. (2010) La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo, Lima, 2010.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1614>

Wiener, Y (1982) Commitment in organizations: A normative view. Academy of management review 7 (3), 418-428.  
<https://www.jstor.org/stable/257334>

Zavaleta, P.B., (2005). Compromiso organizacional en el personal de una compañía de seguros y reaseguros. Tesis de grado. La Paz Universidad Católica Boliviana.

<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/135900/Details>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

		PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS			
NIVEL		GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICAS	METODOLOGÍA	
DESCRIPTIVO - COMPARATIVO		¿Cuáles son las diferencias del compromiso organizacional, según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de tecnología de Lima 2021?	¿Cuál es la diferencia del Compromiso de Continuidad según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021?	Identificar las diferencias del compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021	Determinar las diferencias del compromiso de continuidad según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021	H1: Existen diferencias en el compromiso organizacional según modalidad de trabajo en los colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.  H0: No existen diferencias en el compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.	H1: Si hay diferencias del compromiso de continuidad según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.  H0: No hay diferencias del compromiso de continuidad según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.	Enfoque: Cuantitativo:  Diseño: No experimental  Nivel: Descriptivo comparativo	
			¿Cuál es la diferencia del Compromiso Afectivo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021?		Determinar las diferencias del compromiso normativo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.		H1: Si hay diferencias del compromiso normativo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.  H0: No hay diferencias del compromiso normativo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.		
			¿Cuál es la diferencia del Compromiso Normativo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021?		Determinar las diferencias del compromiso afectivo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.		H1: Si hay diferencias del compromiso afectivo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.  H0: No hay diferencias del compromiso afectivo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.		
			¿Cuáles son los niveles de Compromiso Organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima?				H1: Si hay diferencias del compromiso afectivo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.  H0: No hay diferencias del compromiso afectivo según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021.		

## Anexo 2: Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	BAREMOS
Compromiso Organizacional	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1991).	Compromiso de Continuidad	Está orientada hacia los costos que conlleva dejar la empresa. Es así como una persona continua trabajando en una organización por sus intereses porque dejarlo debe acatar las consecuencias de sus decisiones.	1. Obligación de permanencia. 2. Lealtad 3. Sentimiento de deuda	2, 7, 8, 10, 11, 13	Valor de 1 a 7, mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert.	97 - a más (ALTO) 68 a 96 (MEDIO) 0 - 67 (BAJO)
		Compromiso Afectivo	Referido al vínculo afectivo de pertenencia y lealtad de la persona con la organización.	1. Lazo afectivo con la empresa 2. Identificación 3. Sentido de pertenencia	6, 9, 12, 14, 15, 18	7 (completamente de acuerdo) 6 (de acuerdo) 5 (levemente de acuerdo) 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo) 3 (levemente en desacuerdo) 2 (en desacuerdo) 1 (completamente en desacuerdo)	
		Compromiso Normativo	Es todo aquello que produce cuando se desarrolla la identificación con los objetivos de la empresa.	1. Evitar riesgos 2. Cumplir solo funciones asignadas y no dar más de sí mismo:	1,3,4,5,16,17		
Modalidad de Trabajo		Presencial	La prestación de trabajo se da físicamente en las instalaciones del empleador				
		Mixta	El colaborador realiza su trabajo tanto de manera física como remota, acudiendo según el acuerdo con el empleador.				
		Remota	La prestación de servicios se realiza desde casa a través de un equipo tecnológico y con conexión a internet				

### Anexo 3: Instrumentos


N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.							
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.							
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.							
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

## Formulario virtual para la recolección de datos

### Investigación - Compromiso Organizacional

La presente investigación tiene el objetivo de medir el nivel de compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de Tecnología de Lima 2021. Los datos vertidos en esta investigación se tratan con confidencialidad y con usos exclusivamente académicos. En caso de tener alguna duda o comentario, por favor comunicarse a los siguientes correos [katiaramosramirez@gmail.com](mailto:katiaramosramirez@gmail.com) / [tefyal15@gmail.com](mailto:tefyal15@gmail.com)

Agradecemos su participación.

[katiaramosramirez@gmail.com](mailto:katiaramosramirez@gmail.com) [Cambiar cuenta](#) 

**\*Obligatorio**

Correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Autorizo mi participación en esta investigación entendiendo el objetivo de la evaluación tratándose con fines netamente académicos. \*

☐ Sí

☐ No

### Enlace de formulario

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScrC23aBBSDbXYbSICpGnQG5gJtD49V-tp1hKFTbjVmwUUzcQ/viewform>



## ANEXO 4: Ficha sociodemográfica

### Datos

Género \*

☐ Masculino

☐ Femenino

Edad \*

Tu respuesta

Actualmente, me encuentro laborando bajo la modalidad \*

☐ Presencial

☐ Remoto

☐ Mixto

El tiempo que llevo trabajando en la empresa es \*

Tu respuesta

## ANEXO 5: Autorización de uso del Cuestionario de Meyer y Allen.

Solicitud de autorización uso de instrumento - tesis

Recibidos x



**Stefani Alvines** <tefyal15@gmail.com>

25 jul. 2021 22:13



para Stef.14.vero, mi

Buenas Noches Stefhany,

A través de este medio, adjuntamos la solicitud en la cual te solicitamos tu autorización para usar el instrumento del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen,) la cual figura en tu tesis del título profesional.

Esta solicitud, tiene únicamente fines académicos puesto que nos ayudará en nuestra investigación para obtener el título profesional en la Universidad César Vallejo.

Quedamos atentas a tu pronta respuesta.

Saludos,



**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE TESIS PARA APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Lima, 26 de Julio del 2021

Estimada: Srta., Stefhany Verónica Jiménez Sánchez

Mediante el presente documento, le solicitamos su autorización para la aplicación del instrumento "Cuestionario de Compromiso Organizacional" (Meyer y Allen) la cual figura en su tesis de "Propiedades Psicométricas de la escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Trujillo 2018". El uso de dicho instrumento tiene únicamente fines académicos, puesto que será de gran ayuda en nuestra investigación de la elaboración de nuestra tesis para el grado de Título Profesional en Psicología en la Universidad César Vallejo.

En la parte inferior de este documento, encontrará un espacio para que coloque su firma como respuesta a lo solicitado.

Quedamos a la espera de su gentil aceptación, desde ya agradecemos su atención.

Atte,

Alvines Calderón, Hellen Estefania

Ramos Ramirez, Katia Kimberly

FIRMA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR:

  
DNI: 73886292

**STEFHANY VERÓNICA JIMÉNEZ SÁNCHEZ**

**ANEXO 6: Autorización para realizar trabajo de investigación en empresa de tecnología.**

## Autorización para realizar trabajo de investigación



Recibidos



**Estef Albines** 4 oct.

para coballena@indrac...



De Estef Albines • albinestef.c@gmail.com

Para coballena@indracompany.com

Fecha 4 oct. 2021 9:00 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

Buenas Noches,

Mediante el presente correo, le solicito su autorización para realizar el trabajo de investigación del personal a cargo, respecto las "Diferencias del compromiso organizacional según modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de tecnología de Lima 2021".

Quedo atenta, gracias.  
Saludos cordiales,

Estefania Alvines Calderón.



**Ballena Diaz, Carme...** 5 oct.  
para mí ^



De Ballena Diaz, Carmen Ondina Del Pilar •  
coballena@indracompany.com

Para Estef Albines • albinestef.c@gmail.com

Fecha 5 oct. 2021 10:51 a. m.



Encriptación estándar (TLS)

[Ver detalles de seguridad](#)

Hola Estefanía,

De acuerdo.

Saludos,

**indra**  
minsait

**Nina Ballena Díaz**  
Project Manager  
Tecnologías Avanzadas  
M +51 949 867 262

[minsait.com](https://minsait.com)

[indracompany.com](https://indracompany.com)